

---

## Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?

*Mobile Technologies and Work at Home: 24/7 Availability for Work or Balancing Work and Life?*

Émilie Genin

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2594>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.2594

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

### Éditeur

Association d'Économie Politique

### Référence électronique

Émilie Genin, « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 53 | 2015, mis en ligne le 01 septembre 2015, consulté le 10 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2594> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2594>

---

Ce document a été généré automatiquement le 10 décembre 2020.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

---

# Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?

*Mobile Technologies and Work at Home: 24/7 Availability for Work or Balancing Work and Life?*

Émilie Genin

---

## Introduction

- 1 Les nouvelles formes d'organisations du travail ainsi que l'avènement des technologies mobiles ont conduit à un certain effritement des frontières entre le temps de travail et les autres temps de la vie . Il est désormais possible de travailler n'importe où, n'importe quand. Cette tendance suscite l'inquiétude de certains, qui y voient une mise à disposition en continu pour le travail et en dénoncent les effets néfastes sur la vie personnelle, familiale et communautaire . D'autres au contraire, entrevoient dans ces nouvelles modalités d'organisation du travail la possibilité d'une flexibilité accrue pour une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Matusik et Mickel, 2011; Hislop et Axtell, 2011).
- 2 La question de la conciliation vie personnelle - vie professionnelle occupe depuis plusieurs années une place importante dans la littérature scientifique ainsi que dans le débat public . En effet, les répercussions négatives de l'absence de conciliation ont été largement mises en évidence autant pour les individus - problèmes de santé physique et mentale, stress, faible satisfaction au travail, dans la famille et à l'égard de la vie en général (Amstad et al., 2011; Eby et al., 2005), que pour les organisations - absentéisme, intention de quitter l'entreprise, faible engagement au travail et faible productivité (Eby et al., 2005; Beauregard et Henry, 2009) et la société en général. Il apparaît donc important de poursuivre des recherches sur les facteurs qui l'influencent positivement ou négativement. Cet article s'intéresse plus particulièrement aux technologies mobiles et au

travail à la maison qu'elles rendent possible. Nous cherchons à mieux comprendre leurs incidences sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle : représentent-ils une forme de mise à disposition en continu pour le travail ou un mode de conciliation efficace ?

- 3 Pour répondre à cette question, nous revenons en premier lieu sur la notion de conciliation vie personnelle - vie professionnelle et sur les enjeux qui lui sont associés dans un régime temporel postfordiste. Par la suite, nous présentons la méthodologie et les résultats d'une étude qualitative menée auprès de cadres et professionnels québécois. Cette étude permet, en creux, d'illustrer le concept de porosité entre les temps professionnels et personnels et de discuter des enjeux qui lui sont associés.

## Conciliation vie personnelle - vie professionnelle

- 4 Les bouleversements socio-économiques des trente dernières années ainsi que les nouveaux modèles de production et d'organisation du travail ont conduit à l'émergence d'un nouveau régime temporel, qualifié de postfordiste<sup>1</sup>. Un régime temporel se définit comme un système d'interactions entre temps et travail. Les caractéristiques saillantes du régime temporel postfordiste sont, entre autres, la déstandardisation et l'individualisation croissante des horaires et des temps de travail ; la fin du paradigme de l'emploi standard et la redéfinition du contrat de genre dans la division sexuelle du travail - avec l'entrée massive et durable des femmes sur le marché de l'emploi, le modèle de l'homme pourvoyeur a été remplacé par celui du couple biactif (Boulin, 2001; Nicole-Drancourt, 2009; Figart et Mutari, 2000). Les horaires atypiques, le travail à temps partiel, sur appel ou à contrat se multiplient et certaines activités professionnelles sont réorganisées en soirée, les fins de semaine ou à la maison. Ce nouveau régime temporel se caractérise aussi par une intensification des rythmes de travail (Bittman et al., 2009; Kelliher et Anderson, 2010) et une désynchronisation des temps de travail avec les autres temps de la vie. Par exemple, les horaires des écoles, garderies, transports en commun sont de moins en moins synchronisés avec les horaires de travail (Boulin, 2001). En conséquence la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle – qui représente l'atteinte de l'harmonie entre les différents domaines de la vie (Chang et al., 2010; Grzywacz et Carlson, 2007; Tremblay, 2012) - apparaît de plus en plus difficile et constitue l'un des enjeux majeurs associés à l'émergence du régime temporel postfordiste (Nicole-Drancourt, 2009).
- 5 Simultanément, on assiste aussi à un décloisonnement des frontières entre les temps de travail et les autres temps de la vie (Halford, 2005; Perlow, 2012; Genin, 2007; Bozon et al., 2010; Clark, 2000; Duxbury et Smart, 2011), donnant lieu à une plus importante porosité des temps. La porosité des temps se définit comme le phénomène de superposition, d'interférence entre les temporalités personnelles et les temporalités professionnelles (Genin, 2007). Elle peut prendre la forme du travail à la maison (lire, écrire, analyser ou autre) ou réalisé en dehors des horaires et lieux de travail habituels et non encadré par le contrat de travail. La porosité des temps est un phénomène bidirectionnel au sens où il peut s'agir d'un débordement du travail sur la vie personnelle, mais aussi d'une insertion de la vie personnelle dans le travail. De nombreuses études (Perlow, 1999; D'Abate, 2005; Hislop et Axtell, 2011; Le Douarin, 2007) nous renseignent sur les activités de nature personnelle réalisées dans les heures de bureau (achats en ligne, communications téléphoniques, courriels ou autres). Ceci étant, les frontières de la vie personnelle

seraient plus poreuses au travail que l'inverse. Des études françaises révèlent qu'un travailleur sur quatre amènerait souvent ou parfois du travail à la maison et que cette proportion atteindrait 75% chez les cadres (Bergère et Chassard, 2013; Bozon et al., 2010). Si le travail à la maison et plus généralement la porosité des temps ne sont pas des nouveautés, les technologies mobiles confèrent une ampleur nouvelle à ces phénomènes (Fenner et Renn, 2010; Hislop et Axtell, 2011; Matusik et Mickel, 2011; Genin, 2009; Duxbury et Smart, 2011; Perlow, 2012). Pour gérer les frontières entre les différents temps de la vie, les individus auraient recours à différentes stratégies se situant sur un continuum allant de la segmentation à l'intégration (Clark, 2000). Alors que la segmentation vise à maintenir une frontière étanche entre les domaines de la vie, une stratégie d'intégration mène au contraire à leur chevauchement (Rothbard et al., 2005) et à une importante porosité des temps.

- 6 Les technologies mobiles et le travail à la maison auraient des effets contrastés sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Leur usage serait à la fois fonctionnel, c'est-à-dire offrant de nouvelles possibilités d'émancipation à ceux désireux d'avoir plus de liberté dans l'organisation de leur travail, et dysfonctionnel, c'est-à-dire à la source d'un envahissement excessif du travail dans la vie personnelle (Matusik & Mickel, 2011; Middleton & Cukier, 2006). Le travail à la maison représente une solution utile pour limiter le temps de transport, le temps passé au bureau, les interruptions dans le travail ou concilier des obligations professionnelles et familiales (Felstead et al., 2002; Van Dyne et al., 2007; Tremblay & Genin, 2010). Cependant, de nombreuses études montrent que les personnes qui travaillent à la maison le font d'abord pour terminer des tâches qu'elles n'ont pas eu le temps de réaliser dans les horaires normaux de bureau, traduisant une intensification du travail (Halford, 2005; Middleton et Cukier, 2006; Genin, 2009; Metzger, 2009; Fenner et Renn, 2010; Matusik et Mickel, 2011). L'incidence des technologies mobiles et du travail à la maison sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle apparaît donc ambiguë et multiforme : représentent-ils une forme de mise à disposition en continu pour le travail ou un mode de conciliation efficace ?

## Méthodologie

- 7 En raison de leur accès privilégié aux technologies mobiles et du caractère pluriel de leurs activités, les cadres et les professionnels forment une population particulièrement intéressante aux fins de notre étude. En effet, l'empiètement du travail sur la vie personnelle dépend essentiellement du métier et des segmentations professionnelles (Bozon et al., 2010; Perlow, 1999). Les cadres et professionnels ont aussi plus que les autres travailleurs accès à un ordinateur portable, à un téléphone intelligent ou à Internet (Duxbury et Smart, 2011); des équipements qui les rendent plus enclins à vivre une certaine porosité des temps (Genin, 2009; Metzger, 2009).
- 8 L'objectif de cette étude étant de couvrir une diversité de situations et non pas de présenter un portrait statistiquement fiable du phénomène de la porosité des temps, nous avons sélectionné l'échantillon de participants par choix raisonné. Tout d'abord, des organisations de différents secteurs d'activité (public, parapublic, privé) ont été identifiées. Dans chacune d'entre elles, un contact a été établi avec un responsable des ressources humaines ou un cadre pour obtenir l'autorisation de mener des entrevues et identifier de possibles participants. Ces derniers ont ensuite été contactés par courriel

pour une demande d'entrevue. Dans l'affirmative, la technique de la boule de neige a aussi été utilisée pour recruter de nouveaux participants.

- 9 Toutes les organisations participantes sont de grandes tailles et œuvrent dans des domaines d'activités variés: santé, éducation, industrie cosmétique et banque/assurance. Finalement, 21 entrevues ont été menées auprès de cadres et de professionnels (6 hommes et 15 femmes) dans la région métropolitaine de Montréal. Les participants sont âgés de 27 à 58 ans, et 11 d'entre eux ont des enfants (de poupons à adultes). Huit participants n'ont pas de responsabilités d'encadrement tandis que 13 supervisent des équipes. Tous les participants travaillent à temps plein pour un employeur unique et aucun n'a d'accord formel de télétravail.

Secteur d'activité	Répondants
Santé (secteur public) 7 entretiens	5 femmes et 2 hommes
Institution parapublique 8 entretiens	7 femmes et 1 homme
Industrie cosmétique 3 entretiens	2 femmes et 1 homme
Banque/Assurance 3 entretiens	2 femmes et 1 homme

- 10 La technique de recueil des données utilisée a été celle des entretiens semi-directifs. Pour répondre à la question de recherche, le guide d'entretien s'organisait autour des thèmes suivants :
- les caractéristiques du poste actuel (fonctions, activités, responsabilités, nombre de personnes encadrées...);
  - les caractéristiques du temps de travail (durée, horaires et rythme de travail);
  - l'autonomie dans le travail et dans la gestion de l'emploi du temps;
  - l'utilisation des technologies mobiles;
  - le travail à la maison et les autres formes de porosité des temps;
  - les articulations entre la vie professionnelle et la vie personnelle (modes d'articulation entre les deux sphères, poids des responsabilités du hors travail, conflit emploi / famille, appui du conjoint / milieu familial);
  - des renseignements personnels (profil sociodémographique du répondant).
- 11 Tous les entretiens ont été conduits de visu et enregistrés dans leur intégralité. La durée des entretiens se situe entre 45 minutes et une heure trente. Les données ainsi recueillies ont ensuite fait l'objet d'une analyse de contenu thématique. Le codage a été effectué à l'aide du logiciel QDA Miner (version 4).
- 12 Le codage a permis de référencer différentes formes de porosité des temps, le sens donné à celle-ci par les participants ainsi que ses causes et conséquences. Il a également servi à mettre en lien la porosité des temps avec d'autres concepts tels la conciliation vie

personnelle - vie professionnelle et l'usage fonctionnel ou dysfonctionnel des technologies mobiles.

## Résultats : la porosité des temps entre surcharge et flexibilité

### La mise à disposition pour le travail

- 13 Le premier constat qui ressort de l'analyse des données est l'utilisation essentiellement dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. Le travail déborde davantage sur le temps personnel que l'inverse. En moyenne, les répondants déclarent travailler deux heures par semaine à la maison ou en dehors du bureau (dans les transports, au chalet ou autre). La fréquence du travail à la maison varie de zéro à dix heures par semaine. En outre, celui-ci n'est presque jamais comptabilisé dans le temps de travail, ni rémunéré, ni récupéré. La porosité des temps apparaît donc de prime abord associée au phénomène d'intensification du travail. Ceci est appuyé par le fait que la première raison évoquée pour expliquer le travail à la maison est la charge de travail trop importante. Tous les participants ont mentionné avoir travaillé à la maison au moins une fois en raison d'une surcharge de travail, d'une urgence, d'un imprévu ou pour répondre à des délais serrés :

« J'amène du travail à la maison des fois le soir quand il y a beaucoup de travail. »  
(Homme, 40, sans enfant)

« Nous avons eu un échéancier très serré pour répondre au besoin d'un client [...] J'étais tous les soirs connectée à mon *BlackBerry*, entre une et deux heures. Lorsque je ne suis pas dans une situation d'échéancier serré, je travaille environ une à deux heures par semaine à la maison. Cette situation est davantage le soir en revenant du travail, mais il se peut que la fin de semaine j'en fasse. » (Femme, 58, 2 enfants)

- 14 On peut ici conclure à une utilisation dysfonctionnelle du travail à la maison puisque celui-ci n'est pas choisi. Il est décrit comme une solution de secours pour absorber une surcharge de travail occasionnelle ou récurrente :

« - Êtes-vous obligée de travailler à la maison ?

- Oui, pour répondre aux objectifs, je suis obligée, au travail je n'ai pas le temps, alors oui... si c'est travailler à la maison, je le fais » (Femme, 29, sans enfant)

- 15 La moitié des participants voient le prolongement des activités professionnelles dans la vie personnelle comme un obstacle à la conciliation vie personnelle - vie professionnelle. L'accessibilité immédiate aux courriels, le fait de ne jamais déconnecter du travail génère selon eux des risques pour la santé physique et mentale et une détérioration des relations amicales et familiales :

« [Le travail à la maison] nuit à ma qualité de vie à la maison, à ma famille [...] c'est parce qu'on ne décroche pas... tu ne décroches pas de ton travail » (Femme, 48, 2 enfants)

« Un moment donné, il faut faire la différence entre la vie personnelle et la vie au travail. Je pense que cela occasionne beaucoup de problèmes de santé mentale et de relation de couple... Il y a de plus en plus de gens qui apportent du travail à la maison, qui travaillent le soir, tous les soirs, au lieu de faire des activités avec leurs enfants et leurs conjoints. Je crois que ce n'est pas très bien. Puis, je dirais qu'ils sont moins performants dans le jour au travail en se disant ce n'est pas grave je vais le finir ce soir à la maison. » (Homme, 40, sans enfant)

- 16 Pour conclure, l'utilisation dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison représente une mise à disposition pour le travail.

## Les résistances et stratégies de segmentation

- 17 Dans le but de ne pas se laisser envahir par le travail, certains participants désirent marquer une réelle séparation entre les sphères personnelles et professionnelles. Ils ont alors recours à des stratégies de segmentation qui se traduisent en pratique par le fait de rester plus tard au bureau pour ne pas travailler à la maison :

« J'aime mieux rester une heure de plus au bureau et faire ce que j'ai à faire avant de quitter. Comme ça, j'arrive chez nous et c'est réglé » (Homme, 55, 1 enfant)

- 18 Un peu plus de la moitié des cadres et professionnels rencontrés ont aussi exprimé leur volonté de contrôler leur utilisation des courriels et d'avoir une discipline pour ne pas se laisser envahir :

« Je m'apercevais que la première chose que je faisais en me levant le matin, je regardais mon BlackBerry et avant d'aller me coucher le soir, voir s'il y avait d'autres courriels. C'est complètement malade. Alors ce sont des choses que j'ai essayé de changer, parce que le BlackBerry, il faut que tu le contrôles, ce n'est pas lui qui va te contrôler » (Femme, 49, sans enfant)

« C'est sûr qu'il faut une certaine discipline afin de ne pas toujours être là-dessus [le BlackBerry]. Par contre, il y a un côté positif. Je peux partir du travail en me disant que je peux finir à la maison. Donc il y a deux poids, deux mesures » (Femme, 58, 2 enfants)

« C'est une arme à double tranchant. Ce n'est pas une bonne chose au niveau humain, mais au niveau professionnel c'est très bien. C'est plus productif, mais faut arrêter un moment donné, et dans ce poste-ci, je pourrais travailler 24h/24. C'est excellent quand on ne peut pas aller au bureau. Mais on doit avoir la discipline de s'arrêter. » (Femme, 32, sans enfant)

- 19 Ces extraits mettent en exergue non seulement les stratégies de segmentation pour limiter l'utilisation en continu des technologies mobiles, mais aussi l'ambiguïté des attitudes des participants à leur égard (« une arme à double tranchant », « deux poids deux mesures »). Il convient finalement de nuancer l'idée selon laquelle les technologies mobiles auraient fait totalement disparaître les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Sans prétendre à la représentativité statistique de l'échantillon, notons que le bureau demeure le lieu où la vaste majorité du travail est accompli (en moyenne, plus de 95% du temps de travail des participants y est effectué). Les technologies mobiles sont certes à la source d'une réorganisation spatiale et temporelle du travail, mais la réalité des participants est encore très éloignée de l'image du professionnel nomade qui travaille n'importe où, n'importe quand. Au contraire, les participants indiquent clairement que lorsque le travail déborde, il importe où et il importe quand.

## Mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle

- 20 En dépit des réserves exprimées, l'autre moitié des participants font état d'une utilisation plus fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. En effet, ces derniers estiment qu'ils travaillent mieux à la maison pour toutes les tâches nécessitant de la concentration. Ils déclarent avancer plus vite, être plus efficaces, moins dérangés, plus tranquilles à la maison qu'au bureau. Certains expliquent faire à la maison le travail

de réflexion qu'ils ne peuvent pas faire au bureau à cause des interruptions constantes. Finalement, ils travaillent mieux à la maison :

« J'y gagne à faire toute la gestion des budgets, de la paperasse à la maison, car ça me prend trois heures au lieu de 12 heures au travail » (Femme, 45, 2 enfants)  
 « Je préfère être à la maison [pour répondre aux courriels], c'est plus facile chez moi tranquille. Moi j'aime mieux ça que de rester très tard au travail [...] Je suis tout le temps dérangée au travail, les téléphones qui rentrent, etc. » (Femme, 29, sans enfant)

- 21 Le temps et l'efficacité ainsi gagnés permettent de réduire le stress associé au travail et de dégager davantage de temps pour la vie personnelle, ce qui a des conséquences positives sur la santé et la conciliation vie personnelle – vie professionnelle :

« Oui c'est une bonne chose [le travail à la maison], je suis beaucoup plus performante qu'au travail parce que je ne suis pas déconcentrée [...] Certains dossiers, il faut que je les fasse à la maison, ceux qui demandent beaucoup beaucoup d'analyse plus pointilleuse [...] J'y gagne plus de trois heures de voyage ce qui fait que je suis moins fatiguée » (Femme, 31, sans enfant)  
 « Cela me donne une indépendance... Je ne me stresse pas au travail parce que je n'ai pas fini mes choses » (Femme, 45, 2 enfants)

- 22 De plus, en restant en contact à distance avec son travail lorsque l'on ne peut s'y rendre pour des raisons personnelles ou familiales, l'absence se transforme en présence virtuelle, ce qui permet d'articuler des temporalités sinon irréconciliables :

« Si je prends un rendez-vous chez le médecin parce que les enfants sont malades, je suis en contact [avec mon travail] sur les heures où techniquement je dois être présent » (Homme, 34, 2 enfants)

- 23 Ces extraits fournissent des exemples d'un usage fonctionnel des technologies mobiles et du travail à la maison. Ils apparaissent comme des moyens efficaces de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les participants y voient de nombreux avantages : être plus efficace, plus concentré, moins stressé, moins fatigué, réduire le temps de transport et mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle pour finalement une plus grande performance et satisfaction au travail. L'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison est donc associée à une meilleure conciliation vie personnelle – vie professionnelle.

## Les jeunes et les femmes plus enclins aux stratégies d'intégration

- 24 Les participants les plus jeunes semblent moins préoccupés que leurs aînés par l'envahissement du travail dans leur vie personnelle et optent plus volontiers pour des stratégies d'intégration (c'est-à-dire visant à favoriser la porosité entre les temps personnels et professionnels) :

« Les nouvelles générations, les jeunes gestionnaires, ont le BlackBerry greffé à la main. Les personnalités sont différentes. Moi je ne vais pas aller dans mes courriels à 22h00. Je remarque cette différence-là. Je vois qui envoie des courriels tard le soir. » (Femme, 58, 2 enfants)  
 « En fait, je me promène toujours avec mon BlackBerry, je suis quand même tout le temps connecté » (Homme, 34, 2 enfants)  
 « Le week-end et pendant mes vacances, je regarde mes courriels et je réponds [...] Moi, ça ne me dérange pas de passer 5 minutes à vérifier les urgences. Cela dépend aussi des gens » (Femme, 27, sans enfant)

- 25 Les stratégies d'intégration apparaissent aussi plus répandues chez les mères, en particulier pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Trois participantes (soit



plus d'un tiers des mères de l'échantillon) déclarent travailler systématiquement le soir à la maison (une heure en moyenne) pour pouvoir quitter leur travail à l'heure à laquelle elles doivent aller chercher leurs enfants :

« Pour moi c'est une bonne chose [le travail à la maison], je me sens mieux, plus confortable si je prends une heure pour travailler, je vais le faire quand le bébé va dormir, quand ma fille fera ses devoirs... Je vais bien équilibrer comme ça, je me sens plus confortable si je pars à 17h00, je vais travailler à la maison. On reçoit tellement de courriels, je préfère les faire le soir et arriver le matin et commencer mon travail. » (Femme, 37, 2 enfants)

« J'aime donner du temps aux agents, aux employés [...] Mais je quitte toujours à 16h00 parce que j'ai un lift et j'ai mes enfants chez nous. Je m'en vais chez nous, je fais mes choses. Et après cela je me remets au travail [...] Je travaille chaque jour à la maison une heure à deux heures. Cela me donne une indépendance. Je m'organise comme cela je peux finir tout ce qu'il faut que je fasse. Je ne me stresse pas au travail [...] Je peux travailler chez nous, mes heures sont flexibles, cela me donne un équilibre entre le travail, la famille et mon mari [...] J'aimerais travailler plus à la maison et aller moins au bureau. C'est plus satisfaisant, on évite le transport, je peux faire les tâches ménagères en même temps » (Femme, 45, 2 enfants)

« Si je me suis fixé de partir à 15h00, c'est que j'ai quelque chose de prévu et je vais partir à 15h00. J'ai des obligations à la maison. Il faut que je sois organisée. Après, je travaille à la maison une heure par soir, donc 5 heures par semaine [...] Oui c'est régulier, je trouve ça plus satisfaisant [...] Je pense que c'est important pour les employés qu'on soit disponible pour eux [...] Je suis d'une génération où on est toujours déchirée avec l'idée qu'on devrait être plus présente avec les enfants et qu'on passe trop de temps au travail. » (Femme, 46, 3 enfants)

- 26 Le fait de reprendre le travail le soir à la maison traduit un mode d'organisation du travail et d'articulation des temps sociaux visant à gérer une charge de travail professionnel importante et une charge de travail domestique qui l'est tout autant. En plus de refléter la répartition encore largement inégalitaire des rôles professionnels et familiaux entre les conjoints, ces extraits illustrent comment ces mères intègrent les contraintes liées au travail domestique (travailler à la maison pour « faire les tâches ménagères en même temps ») et celles liées au travail professionnel (« c'est important d'être disponible pour les employés »). Les stratégies d'intégration et l'importante porosité des temps qui en découle pour les mères pourraient s'expliquer par le fait qu'elles n'ont guère d'autres options pour concilier des demandes professionnelles et parentales importantes. Au contraire, les pères et les répondants plus âgés - dont les enfants sont adultes - semblent préférer des stratégies de segmentation, car ils en ont la possibilité :

« Moi je n'en veux pas (un BlackBerry), car je me dis que tu as n'as pas le temps de décrocher. Un moment donné, il faut arrêter aussi et penser à notre famille. Moi, j'ai des ados à la maison, et une femme, et un chien. Quand j'arrive chez nous, je me dis, il faut que je décroche. C'est ma vie familiale parce que sinon, je ferais ça 24 heures par jour... C'est une conciliation travail-famille, mais aussi pour ma santé mentale [...] J'ai toujours été un peu comme ça, quand je suis au travail, je suis au travail, ça ne me dérange pas de mettre les heures, mais quand je pars, je pars [...] Ma femme est habituée. Elle sait que c'est quelque chose d'important pour moi, elle accepte que je finisse tard et que j'arrive plus tard le soir. Je travaille beaucoup, mais ça me convient. Je vis bien avec ça [...] Je ne pense pas que ça serait bon de travailler à la maison » (Homme, 49, 3 enfants)

- 27 Ces extraits illustrent les dynamiques sexuées liées à la porosité des temps. Le travail domestique et parental étant encore majoritairement assumé par les femmes, les hommes peuvent choisir des stratégies de segmentation parce qu'ils ont la possibilité de rester plus tard au travail (« ma femme est habituée, elle accepte »). Or ce n'est pas le cas des

mères de notre échantillon, pour qui la stratégie d'intégration semble la seule possible pour articuler vie personnelle et vie professionnelle, même si celle-ci n'est pas toujours entièrement satisfaisante. La dernière participante mentionne en effet qu'elle est « d'une génération où on est toujours déchirée avec l'idée qu'on devrait être plus présente avec les enfants et qu'on passe trop de temps au travail ».

- 28 Pour terminer, notons une nuance importante. Le seul père de jeunes enfants de l'échantillon (34 ans) adopte contrairement à ses aînés, une stratégie d'intégration. Il ne travaille pas systématiquement le soir à la maison, mais avoue être « tout le temps connecté » pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- 29 Pour conclure, le fait de privilégier une stratégie de segmentation ou d'intégration (favorisant une importante porosité des temps) semble lié à des effets générationnels et sexués.

## Les obstacles organisationnels

- 30 Certains participants, en particulier les jeunes et les mères, aimeraient bénéficier d'arrangements leur permettant de plus travailler depuis la maison, idéalement entre une et quatre journées par mois. Cependant, l'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison n'est pas toujours possible en raison de contraintes organisationnelles :

« [Travailler à la maison] une journée par deux semaines, j'adorerais ça ! Ce serait une bonne chose. Il y a plein de choses dans l'organisation du travail que tu peux changer. Tout le monde en profiterait, je voyagerais moins et serais aussi plus efficace [...] Je l'ai proposé à ma patronne, mais elle n'a pas voulu... pour elle, c'est important d'être physiquement à son poste. Je trouve ça dommage [...] Il n'existe pas de conciliation travail-famille, c'est un mot à la mode... mais dans le quotidien on ne le sent pas. Il y a l'idée qu'on est à la direction, ça passe par des plus longues heures. Ça va de soi. » (Femme, 43, 2 enfants)

- 31 À ce chapitre, la culture organisationnelle et le rôle du supérieur immédiat ont surtout été mis de l'avant :

« On n'encourage pas les gens à travailler chez eux. C'est clair qu'il y a une culture, une façon de penser selon laquelle une personne qui travaille chez elle ne travaille pas vraiment. Dans mon unité d'affaires, les gens pensent ainsi. Cela est dû, selon moi, aux valeurs et aux perceptions des gestionnaires. » (Femme, 57, 2 enfants)

- 32 En résumé, l'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles - c'est-à-dire pour travailler à la maison en substitut du travail au bureau et non pas en sus de celui-ci - est souvent limitée par des contraintes de nature organisationnelle. Les cultures organisationnelles favorisant la présence physique sur les lieux de travail représentent, pour ces participants, un obstacle à la conciliation vie - vie professionnelle.

## Discussion

- 33 En conclusion, les participants à cette recherche travaillent à la maison essentiellement pour prolonger leurs activités professionnelles (Metzger, 2009) et, dans une moindre mesure, pour concilier vie personnelle et vie professionnelle (Felstead *et al.*, 2002; Van Dyne *et al.*, 2007; Tremblay & Genin, 2010). De fait, l'utilisation des technologies mobiles et du travail à la maison est surtout dysfonctionnelle et l'on observe d'ailleurs de la méfiance à l'égard d'un envahissement excessif du travail dans la vie personnelle. En

même temps, la moitié des participants aimeraient pouvoir bénéficier d'une utilisation plus fonctionnelle de ces technologies pour mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle. Au vu des avantages mentionnés plus haut, ils souhaiteraient pouvoir choisir les moments où ils travaillent à la maison, sans que cela ne soit la conséquence d'une surcharge de travail. Il ne s'agirait plus de travailler à la maison en sus des heures effectuées au bureau, mais bien en substitut de celles-ci. Malheureusement, cela n'est pas toujours possible. Il en résulte des attitudes ambivalentes face aux phénomènes de porosité des temps. En d'autres termes, la porosité des temps peut signifier à la fois une mise à disposition en continu pour le travail et une meilleure conciliation entre les différents temps de la vie.

- 34 La mise en avant de cette tension permet d'illustrer certains défis relatifs à l'émergence d'un régime temporel postfordiste. En premier lieu, nos résultats indiquent que les possibilités offertes par les technologies mobiles pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle se heurtent souvent à des cultures organisationnelles, des modes de contrôle et de coordination du travail hérités du modèle fordiste. Ces derniers agissent comme des freins à une utilisation fonctionnelle des technologies en présence. L'un des enjeux associés au phénomène de la porosité des temps tient à la résolution des tensions existant entre l'utilisation fonctionnelle et dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. Ces tensions révèlent en outre le décalage existant entre d'une part des modes d'organisation et de régulation du travail, hérités du compromis fordiste, et les évolutions des technologies et des modèles de production d'autre part.
- 35 En second lieu, le brouillage des frontières entre les temps personnels et professionnels demeure peu ou prou, ignoré des organisations et des institutions. Les phénomènes de porosité des temps font ressortir le retard des mécanismes de régulation du travail - visant à protéger et à limiter le temps de travail - par rapport aux pratiques actuelles (connexion en continu au travail via les téléphones intelligents, intensification du travail) qui échappent complètement à ces mécanismes de régulation.
- 36 Si le régime temporel postfordiste soulève de nombreuses questions quant aux articulations des différentes temporalités sociales, encore peu de réponses se profilent. Comme l'indiquent nos résultats, les relations entre la porosité des temps et la conciliation vie personnelle - vie professionnelle ne sont pas unidirectionnelles, mais ambivalentes (Tremblay et Genin, 2010). En l'absence de régulation, l'individu est souvent laissé à lui-même et procède à des bricolages idoines pour concilier vie personnelle et vie professionnelle, avec plus ou moins de porosité des temps. Dans ce contexte, il apparaît important d'avoir une réflexion collective sur les questions de conciliation vie personnelle-vie professionnelle, et de porosité des temps, non seulement à un niveau individuel, mais qui interrogerait aussi les modes d'organisation du travail professionnel et domestique sous-jacent.
- 37 Le régime temporel fordiste se fondait aussi sur un contrat de genre, c'est-à-dire une division sexuelle du travail professionnel et domestique, soutenu par un ensemble de politiques publiques (Figart et Mutari, 2000; Nicole-Drancourt, 2009). La façon dont le régime temporel postfordiste va - ou non - redéfinir le contrat de genre et l'équité en emploi n'est pas encore claire (Van Echtelt et al., 2009). En dépit des évolutions incontestables du marché du travail (entrée massive et durable des femmes, couples à doubles carrières) et de la transformation des valeurs relatives au travail et à la famille, des inégalités structurelles persistent entre les hommes et les femmes (Lyness et Judiesch, 2013; Ely et al., 2014). Dans ce contexte, il serait intéressant de se pencher davantage sur

les liens entre la porosité des temps et le genre. Nos résultats indiquent que les mères de jeunes enfants ont plus tendance à recourir à des stratégies d'intégration pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Dans un régime temporel postfordiste, la double journée de travail effectuée par les mères serait-elle en train de prendre la forme d'une reprise systématique du travail le soir à la maison une fois les tâches domestiques et parentales accomplies ? Notre échantillon n'étant en aucun cas représentatif de l'ensemble de la population, d'autres recherches sont nécessaires pour arriver à une telle conclusion. Plus spécifiquement, on peut se demander si la porosité des temps renforce la division sexuelle du travail ou au contraire favorise l'équité. Par exemple, la mise à disposition en continu pour le travail, et l'obligation de disponibilité parfois adossée aux technologies mobiles tendraient à renforcer le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur, en défavorisant les femmes toujours moins disponibles pour le travail professionnel, plutôt que de remettre en question ce modèle (Van Echtelt et al., 2009). D'un autre côté, l'association positive entre la porosité des temps et la conciliation vie personnelle – vie professionnelle conduirait plutôt à penser qu'à l'inverse, celle-ci pourrait avoir des effets positifs sur l'avancement professionnel des femmes. Enfin, les nouvelles générations semblent plus ouvertes à un partage équitable du travail professionnel et domestique entre les conjoints. La notion de porosité des temps pourrait donc être une entrée particulièrement intéressante pour analyser la redéfinition du contrat de genre dans un nouveau régime temporel.

- 38 Pour terminer, cette étude connaît toutes les limites propres aux recherches qualitatives. L'échantillon est très restreint et ne prétend en aucun cas représenter fidèlement la population ciblée. Les résultats sont toutefois intéressants au sens où ils soulignent la dualité des attitudes des participants face aux technologies mobiles et au travail à la maison. Les tensions ici identifiées soulèvent d'importants enjeux relatifs à la porosité des temps et au régime temporel postfordiste en émergence.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Amstad, Fabienne T, Laurenz L Meier, Ursula Fasel, et al. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations., *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, n° 2, pp. 151-169.

Beauregard, Alexandra T et Lesley C Henry (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance, *Human Resource Management Review*, vol. 19, n°, pp. 9-22.

Bergère, Jean-Marie et Yves Chassard (2013). *A quoi servent les cadres ?*, Paris, Odile Jacob.

Bittman, Michael, Judith E Brown et Judy Wajcman (2009). The mobile phone, perpetual contact and time pressure, *Work, Employment & Society*, vol. 26, n°, pp. 464-480.

Boulin, J Y (2001). Working time in the new social and economic context, *TRANSFER*, vol. 2, n° 1, pp. 197-210.

- Bozon, Michel, Ariane Pailhé et Anne Solaz (2010). Le travail empiète pour tous, la famille déborde pour les femmes, *Ined Actualités*, vol. 11.
- Carlson, Dawn S et Michael R Frone (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference, *Journal of Business and Psychology*, vol. 17, n° 4, pp. 515-535.
- Cederström, Carl et Peter Fleming (2012). *Dead Man Working*, John Hunt Publishing.
- Chang, Artemis, Paula McDonald et Pauline Burton (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, n° 13, pp. 2381-2413.
- Clark, Sue (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, vol. 53, n° 6, pp. 747-770.
- D'abate, Caroline (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job, *Human Relations*, vol. 58, n° 8, pp. 1009-1032.
- Duxbury, Linda et Rob Smart (2011). The "Myth of Separate Worlds": An Exploration of How Mobile Technology has Redefined Work-Life Balance, dans Kaiser S, Ringlstetter MJ, Eikhof DR, et al. (sous la direction de), *Creating Balance?*, Springer, pp. 269-284.
- Eby, Lillian T, Wendy J Casper, Angie Lockwood, et al. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002), *Journal of vocational behavior*, vol. 66, n° 1, pp. 124-197.
- Ely, Robin J, Pamela Stone et Colleen Ammerman (2014). Rethink What You "Know" About High-Achieving Women, *Harvard Business Review*, vol. 92, n° 12, pp. 100-109.
- Felstead, Alan, Nick Jewson, Annie Phizacklea, et al. (2002). The option to work at home: another privilege for the favoured few?, *New Technology, Work and Employment*, vol. 17, n° 3, pp. 204-223.
- Fenner, Grant H et Robert W Renn (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management, *Human Relations*, vol. 63, n° 1, pp. 63-82.
- Figart, Deborah M et Ellen Mutari (2000). Work time regimes in Europe: can flexibility and gender equity coexist?, *Journal of Economic Issues*, vol. 34, n° 4, pp. 847-871.
- Genin, Émilie (2007). La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnel et temps professionnel. Thèse de doctorat ès sciences de gestion. Paris: HEC.
- Genin, Émilie (2009). L'empiètement du travail des femmes et des hommes cadres sur leur vie personnelle, *Gestion, revue internationale de gestion*, vol. 34 n° 3, pp. 128-136.
- Grzywacz, Joseph G et S Carlson (2007). Conceptualizing Work--Family Balance: Implications for Practice and Research, *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, n° 4, pp. 455-471.
- Halford, Susan (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management, *New Technology, Work and Employment*, vol. 20, n° 1, pp. 19-33.
- Hislop, Donald et Carolyn Axtell (2011). Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers, *Information and Organization*, vol. 21, n° 1, pp. 41-56.
- Kelliher, Clare et Deirdre Anderson (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work, *Human Relations*, vol. 63, n° 1, pp. 83-106.

Le Douarin, Laurence (2007). Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle: Les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau, *Réseaux*, vol. 140, n° 1, pp. 101-132.

Lyness, Karen S. et Michael K. Judiesch (2013). Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries, *Applied Psychology*.

Matusik, Sharon F et Amy E Mickel (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology, *Human Relations*, vol. 64, n° 8, pp. 1001-1030.

Metzger, Jean-Louis et Olivier Cléach (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités, *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 4, pp. 433-450.

Metzger, Jean-Luc (2009). Les cadres télétravaillent pour... mieux travailler, *Informations sociales*, vol. 3 n° 153, pp. 75-77.

Middleton, Catherine et Wendy Cukier (2006). Is Mobile Email Functional or Dysfunctional? Two Perspectives on Mobile Email Usage, *European Journal of Information Systems*, vol. 15, n° 3, pp. 252-260.

Nicole-Drancourt, Chantal (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalités*, vol. 9.

Perlow, Leslie A (1999). The time famine: toward a sociology of work time, *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 1, pp. 57-81.

Perlow, Leslie A (2012). *Sleeping with Your Smartphone*, Boston, Harvard Business Review Press.

Rothbard, Nancy, Katherine Philips et Tracy Dumas (2005). Managing Multiple Role: Work-Family Policies and Individual's desire for Segmentation, *Organization Sciences*, vol. 16, n° 3, pp. 243-258.

Tremblay, D.-G et Émilie Genin (2010). IT self-employed workers between constraint and flexibility, *New Technology, Work and Employment*, vol. 25, n° 1, pp. 34-48.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3rd edition), Québec, Presses de l'Université du Québec.

Van Echtelt, Patricia, Arie Glebbeek, Suzan Lewis, et al. (2009). Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands, *Gender & Society*, vol. 23, n° 2, pp. 188-214.

## NOTES

1. Les fondements traditionnels du régime temporel fordiste sont le modèle ternaire du parcours de vie (études, emploi, retraite), le paradigme de l'emploi standard (à temps plein, pour un employeur unique et à durée indéterminée) et le modèle familial de l'homme pourvoyeur. Ces fondements ont été largement remis en question depuis trente ans et un nouveau régime temporel se profile (voir introduction de ce numéro spécial).

---

## RÉSUMÉS

Dans cet article, nous interrogeons l'incidence des technologies mobiles et du travail à la maison sur la conciliation entre les temps personnels et professionnels. À partir d'entrevues qualitatives réalisées auprès de cadres et professionnels québécois, nos résultats mettent en exergue leurs effets contrastés. En creux, cette étude permet d'illustrer l'idée d'une porosité - entre temps professionnels et personnels - et souligne le décalage existant entre les mécanismes de régulation traditionnels (issus du modèle fordiste) visant à protéger et à limiter le temps de travail, et les pratiques actuelles qui leur échappent complètement. Pour conclure, nous soulevons quelques enjeux relatifs à la porosité des temps et au régime temporel postfordiste en émergence.

In this article, we question the incidence of mobile technologies and work at home on work-life balance. Based on qualitative interviews carried out with managers and professionals from Quebec, our findings highlight their contrasted effects. This study enables to illustrate of the concept of time porosity - between professional and personal times - and underlines the existing gap between the traditional mechanisms of regulation (inherited from the fordist model) to protect and limit working time, and the current practices which they fail to adequately embrace. To conclude, we discuss the stakes involved in time porosity and in the postfordist temporal regime in emergence.

## INDEX

**Mots-clés :** conciliation temps personnels et professionnels, porosité des temps, technologies mobiles, travail à la maison

**Keywords :** mobile technologies, time porosity, work at home, work-life balance

## AUTEUR

ÉMILIE GENIN

École de Relations Industrielles, Université de Montréal, emilie.genin@umontreal.ca